

# Nota van Inlichtingen Wmo Ondersteuningstaken 2015 – 2018

Kenmerk : 2014/ BO/ MA - AdG

Datum : 8 augustus 2014

Deze nota van inlichtingen maakt deel uit van de documenten behorende bij bovengenoemde aanbesteding. Voor zover in deze nota wijzigingen en/of aanvullingen staan ten opzichte van eerdere documenten prevaleren de wijzigingen en/of aanvullingen uit deze nota. Met betrekking tot de gestelde vragen en antwoorden, kunt u slechts rechten ontleen aan dit document. U dient hier nadrukkelijk rekening mee te houden.

Deze nota bevat de vragen die schriftelijk zijn nagekomen naar aanleiding van de eerste Nota.

Nr.	Document	Blz.	Paragraaf / tekeningnr	Vraag	Antwoord
1	Nota van Inlichtingen	1	Vraag 1	<p>In het antoord op vraag 1 van de Nota van Inlichtingen stelt u aanbieders die nog geen personeel (voor deze regio) hebben CV's mogen aanleveren van personeel dat "ter voorbeeld strekt en niet daadwerkelijk zal worden ingezet" waarbij verklaart wordt dat de organisatie "zal zoeken naar personeel met een gelijkwaardig beroepsprofiel". Bestaande instellingen mogen geen gebruik maken van deze mogelijkheid.</p> <p>U stelt hiermee wezenlijk andere eisen aan (voor de regio) nieuwe aanbieders dan aan bestaande aanbieders. Het maken van een dergelijk onderscheid is niet toegestaan op grond van de Aanbestedingswet 2012 en de Gids Proportionaliteit.</p> <p>Omdat het voor nieuwe aanbieders mogelijk is fictieve ("voorbeeld") CV's aan te leveren van personeel dat zelfs nog niet is geworven kan een nieuwe aanbieder per definitie aan de voorwaarde voldoen. Voor bestaande aanbieders is dit niet perse het geval. Zij mogen bestaand personeel immers niet aanvullen met fictieve CV's. Er is hier dus geen sprake van een level playing field. Daarbij merken wij op dat het rechte trekken van het playing field door aan alle aanbieders de mogelijkheid te bieden om fictieve CV's aan te leveren weinig zinvol is. Bij deze aanpak zullen immers alle inschrijvers een zand de voorwaarde voldoende combinatie aan kunnen</p>	<p>Aangezien uit uw vraag blijkt dat ons antwoord anders geïnterpreteerd kan worden dan bedoeld bij deze een toelichting op hetgeen wij vragen omtrent de beroepsbekwaamheid:</p> <p>Het betreft de geschiktheid nu (heden). Dat betekent, dat aanbieders, <i>ongeacht</i> of zij nieuw zijn in deze regio of hier reeds Cliënten hebben, moeten laten zien dat zij NU over personeel beschikken dat aan de gevraagde eisen voldoet. Hiermee kunnen wij zien dat een partij daadwerkelijk al werkt met medewerkers die het gevraagde aankunnen. Dit geeft ons vertrouwen dat u weet wat het werk inhoudt en ook weet waarop u moet selecteren als het gaat om nieuw personeel.</p> <p>Het gaat zodoende uitdrukkelijk NIET om fictieve C.V.'s.</p> <p>Indien u werkzaam bent in een andere branche - het gevraagde personeel nu dus niet heeft - en besluit om zich nu op dit type werk te storten door daarvoor personeel in te huren is het dus niet voldoende om een 'fictieve CV' op te stellen - zoals u stelt – en daarbij aan te geven dat u volgens dit profiel gaat werven.</p> <p>Zowel nieuwe aanbieders als bestaande kunnen voor het probleem gesteld worden dat zij (voor deze regio) nu geen of niet voldoende personeel in dienst hebben.</p> <p>Indien wij partijen zouden verplichten alleen CV's aan te leveren van personeel dat zij daadwerkelijk in gaan zetten zouden wij partijen, die dat personeel wel hebben, alleen niet voor deze regio, onnodig uitsluiten.</p>

Nr.	Document	Blz.	Paragraaf / tekeningnr	Vraag	Antwoord
				<p>leveren van reële en fictieve CV's en valt ieder onderscheidend vermogen weg.</p> <p>Wij stellen u voor om de bestaande en nieuwe aanbieders op een gelijke, proportionele, wijze te beoordelen. De tekst in het beschrijvend document is proportioneel; het antwoord op vraag 1 is dat beargumenteerd niet. Ben u bereid om het antwoord op vraag 1 in te trekken vanwege de strijdigheid met de Aanbestedingswet 2012 en de Gids Proportionaliteit? Indien dit niet het geval is kunt u dan gedetailleerd uw standpunt. Onderbouwen?</p>	<p>Aangezien wij <i>wel</i> graag willen weten of de aangeleverde CV's alleen bedoeld zijn voor bewezen geschiktheid of dat dit de mensen zijn die ook daadwerkelijk het werk gaan doen vragen wij om vermelding of de CV's tot voorbeeld strekken of niet. Met <i>voorbeeld</i> wordt zodoende niet bedoeld <i>fictief</i>!</p>
2	Nota van Inlichtingen	1	Vraag 10	<p>In het antwoord op vraag 10 geeft u aan dat CV's anoniem mogen worden gemaakt. Dit leidt onvermijdelijk tot het risico dat er CV's worden bijgevoegd van medewerkers die (nog) niet of niet (meer) in dienst zijn, die niet daadwerkelijk voldoen aan alle eisen en/of niet daadwerkelijk woonachtig zijn in de regio. Geconstateerd moet worden de gemeente het duidelijke risico's loopt indien anonieme CV's worden geaccepteerd. Er heeft dan immers voor de gunning geen daadwerkelijke verificatie plaatsgevonden. Een aanbieder die bezwaar zou willen maken heeft op grond van de bestaande jurisprudentie een zeer goede kans om alléén al vanwege deze omstandigheid met succes een heraanbesteding te vorderen.</p> <p>Wij stellen u derhalve voor om bij de (voorlopige) gegunde partijen alsnog een verificatie van de CV's, diploma's en certificaten te laten plaatsvinden, vanzelfsprekend met de nodige waarborgen inzake de privacy van de betrokken medewerkers. Kunt u akkoord gaan met dit voorstel? Indien dit niet het geval is kunt u dan gedetailleerd uw standpunt. Onderbouwen?</p>	<p>Het feit dat CV's anoniem mogen worden aangeleverd betekent niet dat er verder geen toetsing plaats vindt.</p> <p>Alle aangeleverde documenten – waaronder de CV's – worden gecontroleerd. In ons bestek staat ook aangegeven dat verificatie onderdeel uit kan maken van de procedure, juist om deze reden.</p> <p>Voorts wil ik u – en alle overige partijen – erop wijzen dat u bij ondertekening van de Eigen Verklaring (par. 9.1) verklaart dat u alle documenten zonder voorbehoud en naar waarheid heeft ingevuld. Indien tijdens het proces of de looptijd van het contract blijkt dat dit niet het geval is (geweest), kan dit leiden tot uitsluiting van het proces of tot beëindiging van het contract.</p>
3	Algemeen			Hoe gaat het de procedure eruit zien voor nieuwe cliënten?	<p>Nieuwe cliënten dienen een aanvraag in bij het gemeentelijk Wmo-loket. Wanneer, na uitgebreid onderzoek (het zgn. 'keukentafelgesprek'), wordt vastgesteld dat aanvrager in aanmerking komt voor groeps- of individuele ondersteuning of respijtzorg, dan</p>

Nr.	Document	Blz.	Paragraaf / tekeningnr	Vraag	Antwoord
					ontvangt aanvrager een gemeentelijke beschikking, waarin deze toekenning is vastgelegd. Cliënt krijgt vervolgens objectieve informatie over de zorgaanbieders, die gemeente heeft gecontracteerd, en waaruit cliënt een keuze kan maken. Ook kan cliënt onder bepaalde voorwaarden, vastgelegd in de gemeentelijke Beleidsregels, kiezen voor een Persoonsgebonden budget. Met dit budget kan cliënt kiezen voor een zorgaanbieder, die niet door gemeente is gecontracteerd.
4	Algemeen			Met wie gaat de gemeente straks in zee met de losse zorgboerderijen of gaat dit via de coöperatie lopen?	Er is geen specifieke voorkeur om te gunnen aan een samenwerkingsverband (van zorgboerderijen). Elke inschrijver wordt op de geschiktheidseisen getoetst. In welke samenhang doet daarbij niet ter zake.
5	Beschrijvend document	25	Par.8.4.3.b	Kunt u er akkoord mee gaan dat een medewerker die door ervaring (EVC) beschikt over het niveau van een niveau 2 medewerker ingezet kan worden op lichte individuele ondersteuning?	Nee, wij zien ervaring niet als gelijkwaardig aan MBO niveau 2.

#### Aanvullende informatie van de gemeente

Aangezien het antwoord op bovenstaande vragen mogelijk leidt tot een aanpassing van uw inschrijving geven wij u extra tijd om deze aanpassingen te verwerken.

De sluitingstermijn van 15 augustus 14:00 uur schuiven wij naar achteren **tot vrijdag 22 augustus 14:00 uur**.

De datum voor uiterlijke inschrijving, genoemd in paragraaf 4.7 van het Beschrijvend document, komt hiermee zodoende te vervallen.